MITSUBISHI

Changes for the Better

家庭から宇宙まで、エコチェンジ。 eco Changes

CSRの取組

社会報告

Social Responsibility

2012

三菱電機株式会社

目次

お客さまへの責任と行動

- 確かな品質を確保するために
- 製品の使いやすさのために
- 顧客満足を高めるために
- 製品不具合発生時の対応

お取引先への責任と行動

公正にお取引先を選定し、相互理解を深め信頼関係を構築して、製品・サービスの質の向上に努めます。

株主・投資家への責任と行動

3つの視点による「バランス経営」の推進を通して「強固な経営体質構築」と「持続可能な成長」の実現を図り、業績改善と企業価値の向上を目指します。

従業員への責任と行動

- 多様な雇用の実現と機会均等
- 働き甲斐のある職場づくり
- 働きやすい職場環境の整備
- 人権の尊重
- 多様な労働観の尊重
- 労働安全衛生と心身の健康の確保

企業市民としての責任と行動

3つの分野に重点を置いた社会貢献活動を実施。グループで地域貢献活動、寄付活動、海外財団を通じた社会貢献活動を推進しています。

お客さまへの責任と行動

高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、お客さまへの責任と行動についてご報告します。

確かな品質を確保するために

確かな品質を通じて社会に奉仕するという精神は、「四つの品質基本理念」として受け継がれています。

製品の使いやすさのために

「ユニバーサルデザイン」の実現により、使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

顧客満足を高めるために

製品購入者へのアンケートで満足度調査や、ご購入後のサポート、情報提供サービスを充実させています。

製品不具合発生時の対応

不具合の発生時には、迅速かつ的確に検討し、処置・対策を意思決定する体制をとっています。

確かな品質を確保するために

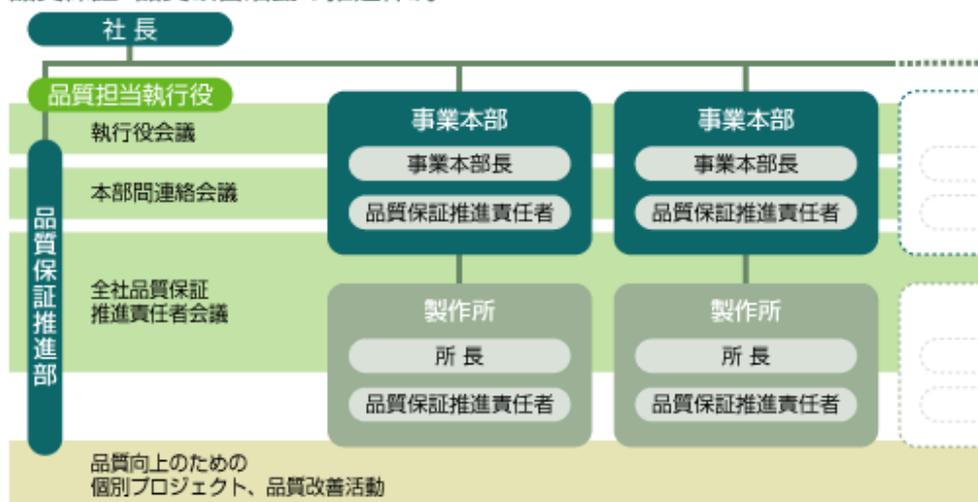
品質基本理念とマネジメントシステム

2001年に制定された7つの行動指針に示されている品質の項目（品質：最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す。）は、1952年に制定した社是「品質奉仕の三菱電機」を具現化するために定めた四つの品質基本理念を反映したものであり、現在にいたるまで三菱電機グループの社員一人ひとりに脈々と受け継がれています。

この基本理念のもと、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備すると共に、品質保証に関する規則を定め、品質に関する法令・規格を遵守し、品質保証及び品質改善活動を展開しています。

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任をもって品質を保証し、具体的な改善活動を実践しています。

四つの品質基本理念

1. 品質は第一であり、納期・価格などに優先する
2. いかなる犠牲を払っても良い品質をつくるという目標は変えることはない
3. 安全にして使用に便なるもの、妥当な寿命をもち、性能が均一であること
4. 品質に対する責任は、個々の製品の品質に関してそれぞれの製造に関与する全ての経営者・社員が等しく負わなければならない

品質改善活動の展開

三菱電機グループでは、製品の開発・設計段階からの品質の作り込みを始めとして、製造・出荷後のアフターサービスに至る全プロセスにおいて品質改善活動を推進し、製品の品質・安全性・信頼性の弛まぬ向上に取り組んでいます。

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓や解説、改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築、全社で活用し、品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに効果をあげています。また、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築し、社員教育に活用しています。

更に、設計から製造、アフターサービスにおける生産全プロセスにおいて、品質の「見える化」を図り、不具合への迅速な対応と未然防止に取り組み、その内容を開発・設計部門などへフィードバックして品質向上に効果をあげています。

「失敗GAKU知恵Q増」
管理面からの視点と技術分野からの視点で教訓や留意事項、改善事例、対策を体系的に閲覧・利用できるようになっています。

製品安全に関する取組

三菱電機グループは、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、次の方針を定め、製品安全に関する取組を推進しています。

製品安全に関する方針

1. 製品安全に関する法令を遵守することはもちろん、お客様に安全、安心な製品やサービスを提供することに努めます。
2. 製品を安全にご使用いただくための注意喚起や警告表示を行い、製品事故の未然防止に努めます。
3. 製品事故の情報を積極的に収集し、お客様への適切な開示に努めるとともに、法令に基づいて迅速に官庁等に報告します。
4. 製品に起因する重大事故が発生した場合、被害の拡大を防止する為の適切な措置を講じます。
5. 製品事故の原因を究明し、再発防止に努めます。
6. 製品安全推進体制の継続的な改善に努めます。

特に消費者向け製品では、製品の開発段階で定量的なリスクアセスメントを義務付け、重大な危険（死亡、重傷、火災等）の排除を図るとともに、製品のライフエンドを考慮した設計・開発を進めています。一方、お客様対応では、24時間365日対応のお客さま相談センターを運営し、お客様の声の収集や各種対応を行うとともに、当社オフィシャルサイトでの事故情報開示では、原因調査中の案件も含めて情報公開を行っています。こうした取組みが評価され、当社は、経済産業省主催「平成20年度 製品安全対策優良企業表彰」の「大企業製造事業者・輸入事業者部門」におきまして『銅賞』を受賞いたしました。

2008年度 銅賞受賞

詳しくはこちら

2008製品安全対策優良企業

平成20年度　第2回　製品安全対策優良企業表彰　『銅賞』受賞

当社は、先般、経済産業省が主催する「平成20年度 製品安全対策優良企業経済産業大臣表彰」の「大企業製造事業者・輸入事業者部門」におきまして『銅賞』を受賞いたしました。

この表彰制度は、企業における製品安全に対する意識の向上と、事業活動や消費生活において製品安全が重要であるとする「製品安全文化」の定着を図り、製品安全が持続的に確保される、安全・安心な社会をつくることを目的として平成19年度に制定されたものです。

当社では、企業理念「三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する」とともに社員一人ひとりの行動を方向付けるために掲げた行動指針の中で「最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す」として品質を重視する方針を明確に示し、製品安全（遵法を含む）を最優先に取組を進めてきました。

当社の製品安全に対する取組の中で、特に「設計段階における定量的リスクアセスメント」、「ライフエンドを考慮した設計・開発」、「消費者の立場に立った情報開示、顧客対応」が評価され、今回の『銅賞』受賞となりました。

この受賞に甘んじることなく、今後もより一層、製品安全向上に取り組んでまいります。

参考：経済産業省
製品安全対策優良企業経済産業大臣表彰

経済産業省・寺坂審議官殿より記念の盾を受け取る

前のページへ戻る

ユニバーサルデザインの実現

ユニバーサルデザイン（UD）とは、できるだけ多くの人々が使えるように配慮してデザインすることです。当社は、「簡単で分かりやすい」「識別しやすい表示・表現」「楽な姿勢・身体的負荷への配慮」「安全性と利便性」などの評価軸に基づいて、真に使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

エアコンやテレビなどの家電製品やエレベーターなどの公共機器は、様々な人が使うことを想定してユニバーサルデザインを適用し、継続的に進化させてきました。また、家電製品では2004年度から「ユニ&エコ」事業戦略を展開してきました。

さらに、専門性が高く機器を扱う人が比較的固定化されている産業分野でも、高齢の労働者や外国人作業者、未熟練作業者の増加など、労働環境が変化しており、ユニバーサルデザインが求められるようになってきました。当社では、FA（工場自動化）機器、電力機器などの産業用製品や作業現場での据付・保守に対してもユニバーサルデザインを広く適用しています。

2010年度は、このように産業分野にまで拡大している取組内容を、「第3回国際ユニヴァーサルデザイン会議inはままつ」や、当社の研究開発成果披露会で発表しました。また家電製品では、シニアの方にも安心してお使いいただける、高度な機能を楽に使いこなして暮らしを楽しくするアシスト機能、「らく楽アシスト」機能を搭載する家電シリーズを発売しました。2011年度は「らく楽アシスト」機能搭載機種を拡充し、音声ガイドのスピードを調整できるIHクッキングヒーターや操作を光で誘導するレンジグリル等、16機種を社内認定しました。

2012年度も、当社の幅広い分野で、様々に配慮・工夫を重ねてユニバーサルデザイン製品を創出していきます。

これまでの主な事例紹介

シニアの方を標準とした「UD設計ガイドライン」

60歳の方が10年後も安心して使えるように、70歳の健常高齢者の身体特性データを基に基準を策定しました（2010年度）。加齢によるヒトの特性の変化への配慮をガイド化したもので、「認知」「識別」「身体」の視点で構成しています。一部を抜粋して紹介します。

1. 「認知」：わかりやすさへの配慮
2. 「識別」：見やすさ・聞き取りやすさへの配慮
3. 「身体」：楽な姿勢・身体的負荷への配慮

70歳の特性（認知、識別（視覚、聴覚）、身体）データを基に配慮をガイド化

認 知　**わかりやすさへの配慮**

例）
どのボタンから操作するかを
わかりやすく

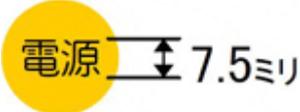
識 別　**見やすさ・聞き取りやすさへの配慮**

例）
高齢者にも読みやすい
文字の大きさ

■主要な文字・数字・記号

■それ以外の印刷文字 他

運転 弱 中 5.5ミリ

身 体　**楽な姿勢・身体的負荷への配慮**

例）
製品ごとの持ちやすい
取手形状・重さ

「らく楽アシスト」搭載家電シリーズから「らく楽IH」クッキングヒーター

「UD設計ガイドライン」に基づく「使いやすさ革命」の3つのコンセプト「デカ文字」「光や音でお知らせ」「らく楽メンテ」の適用例を、具体的な機種の特長で紹介します。

IHクッキングヒーター「らく楽IH」 CS-G20AKS

- デカ文字ボタン&ナンバーナビ：表示文字サイズは従来比約1.8倍です（当社従来品 G38MSとの比較）。スイッチ横に表記した数字を①電源→②熱源の切/入→③火力調節の順番で押すだけのかんたん操作で、迷わず調理ができます。
- 見まもりセンサー&音声ナビ：本体の前に人がいるかどうかを検知して、操作のアシストや注意喚起を音声で行います。

デカ文字 デカ文字&ナンバーナビ

- 表示文字サイズは従来比約1.8倍
- 数字の順番に押すだけで操作可能

デカ文字ボタン&ナンバーナビ

光や音でお知らせ 見まもりセンサー&音声ナビ

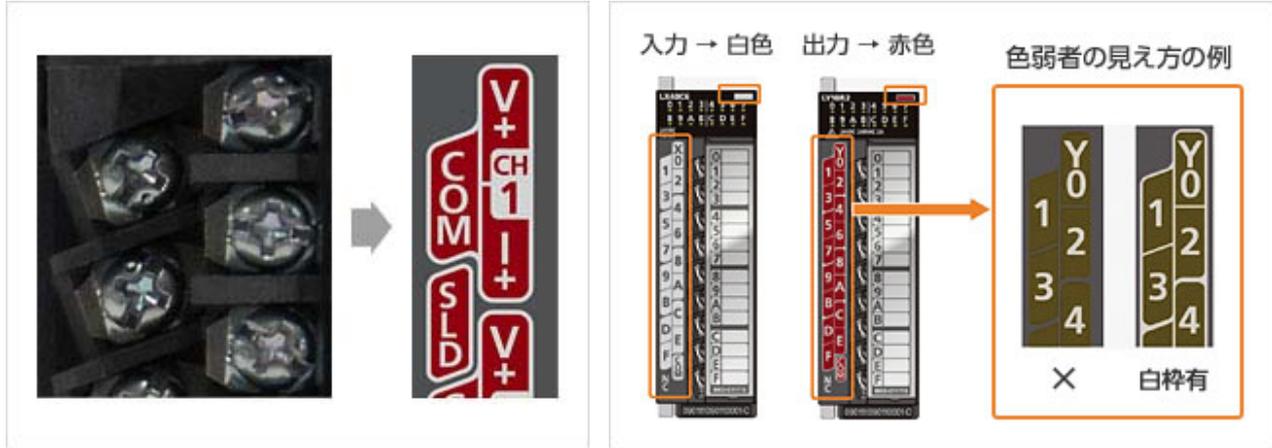
- 本体の周りを見張る人感センサーを搭載
- 音声で操作のアシストや注意喚起

その他の「らく楽アシスト」搭載製品については、「らく楽アシスト」のページをご覧ください。

未熟練者の使用にも配慮した三菱汎用シーケンサ「MELSEC-Lシリーズ」

使用環境に配慮した視認性の確保や、未熟練者でも間違いなく操作できるように熟練者のノウハウを取り入れたデザインなど、産業機器におけるデザイン改善の取組を継続しています。

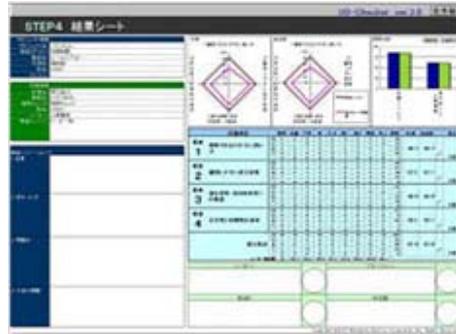
汎用シーケンサは工場用のコンピュータです。MELSEC-Lシリーズは、ベテランの作業効率向上と未熟練ユーザーの使いやすさを同時に実現し、より幅広いユーザーが容易に扱える製品を目指しました。

- 配列を模したパターンを採用した、直感的に理解できる機能表示
- UDフォントを採用し、文字を大きく表示し、地色とのコントラストを確保するなど、誤配線を防止
- 液晶画面に英語/日本語の文章表現による情報表示で、未熟練者でも現場トラブルの解決操作がわかりやすい

配線グループを模した表現　　文字や表示がわかりやすい

文字による表示でわかりやすい

独自のユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」

UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、ユニバーサルデザインのチェック用ツールです。4つの評価軸でユニバーサルデザインの達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。
当社では、家電・公共機関から産業機器に至るまでUD-Checkerを活用しています。

チェックシート

結果シート

「UD-Checker」については、「注目の研究・技術」のページで紹介しています。

動画によるわかりやすい取り扱い説明

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客さまに快適に、安全に使用していただけるよう「見やすく、わかりやすい」取扱説明書づくりに努めています。特にお客さまからのお問い合わせが多く、動画でご説明したほうがわかりやすい取り扱い説明については、「よくあるご質問 動画集」にてご紹介しております。

また、お客さまからのお問い合わせが多い内容については、「よくあるご質問 FAQ」でも紹介しております。

「よくあるご質問 動画集」

「よくあるご質問 FAQ」

「よくあるご質問 動画集」の事例　～IHクッキングヒーター　厚焼き卵のコツ～

時々、うまく調理できないとのお問い合わせがあります。卵調理は調理前にフライパンを適温に予熱することがポイントとなります。そこで、取扱説明書の「予熱機能」について、実際に厚焼き卵を調理する動画の中で予熱機能の操作方法を説明しています。

取扱説明書（予熱機能）

1.上手に調理するために卵焼きなどを調理する際は、調理前に予熱をしましょう。

2.「予熱機能」のある機種は「予熱機能」を使いましょう。厚焼き卵の場合は、160℃に設定してください。

3.フライパンを充分温めるために、油や調理物は予熱が完了してから入れましょう。

4.卵焼き器にサラダ油を引き、火力4に設定します。

5.「おたま2杯の卵を入れ、卵の気泡を菜ばしでつつきながら焼きます。

6.表面がとろりとしたら、奥から手前に折り返します。これをくり返して焼いていき、最後に形を整えます。

よくあるご質問動画集（厚焼き卵のコツ）

顧客満足を高めるために

顧客満足の向上

三菱電機グループでは、1921年の創業時から「顧客の満足」を「経営の要諦」の中で掲げておりました。この精神を現在も受け継ぎ、全ての事業活動においてお客さまの満足向上に取り組んでいます。

具体的には、各事業の特性に応じてお客さまへの満足度調査を実施するなど、お客さまの声を製品開発、販売、サービス等の改善に反映しています。

また、修理・サービス体制の強化、担当スタッフへの教育の充実、Webサイトを通じた情報提供の拡充などに努めております。

家電部門のCS活動

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、弊社の製品を購入されたお客さまに満足いただき、満足いただいたお客さまを増やすことがお客さま満足（CS：Customer Satisfaction）活動です。

当社家電品CS活動の始まり

製品の品質や使い勝手・操作性の改善に加え、当社がお客さま満足度を重視してCS向上活動を専門とするCS部を発足させたのは1993年7月です。すでにCSの思想を体系的に成立させていた米国のノウハウ・経験を活用して、商品、営業、サービスの3軸で、風土・仕組み・ツール作りを進めてきました。

このため各製作所では、主要機種について製品購入者へのアンケートや社員モニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。さらに三菱電機グループの「営業」「サービス」については、販売店さまを対象とした「メーカー・販売会社の営業政策に対するCS調査」「家電量販店メーカーサービスCS調査」にて把握に努めています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

何がお客さまを満足させるか

製品を選び、購入し、使い終わるまで、開発・製造・販売・サービスの様々な部門が関係します。この流れのどこか1ヵ所に不満があったり、弱いところがあればお客さまの満足は得られません。お客さまの満足度は次の順に高まるといいます。

- 安心　不良・不具合がない
- 喜び　要求・要望が満たされる
- 感動　新しい価値が得られる

お客さまが期待される以上の何かがあること＝感動を与えられることが究極のお客さま満足です。お客さまの期待を把握し、その期待を実現することがお客さまの感動を獲得する上でのキーポイントです。

24時間365日受付

お客さまの期待を実現するには、お客さまの姿を良く知り、販売・サービス・開発・製造に生かすこと、市場の変化の兆しをすばやくとらえダイナミックに活動することが重要です。当社はお客さまが望むときに対応する為の解決策の1つとして1998年10月より、製品の取扱いに関するご相談を受け付けるお客さま相談センターの受付時間をそれまでの日曜・祭日を除く昼間から、24時間365日に拡大しました。

窓口に寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々増加しており、お客さま相談センターでは継続的に人員増強と教育・研修に努めております。

- 1999年04月　24時間365日出張修理受付、365日修理出動開始
- 1999年10月　ウェブによる買物相談、製品相談・要望受付開始
- 2003年03月　ウェブで当社製品ご購入者への製品登録サービス開始

みんなの力で更なる向上

24時間365日受付はお客さま相談センターのみならず、修理依頼を受け付ける修理受付センター、販売店さまなどの技術相談におこたえする電話技術相談センター、修理サービスの最前線・三菱電機システムサービス、モノづくりの現場・製作所、これらの舵取りをするCS部も365日対応しています。

お客さまからの相談・修理受付内容や結果、技術相談の情報は毎晩製作所へフィードバックされ、現在生産中の製品改善や開発品への反映、販売店さまへの修理支援情報の提供などに活用されています。

リビング・デジタルメディア事業本部では、お客さま一人ひとりに満足いただける真のお客さま満足を目指してたゆまぬ改善を続けています。

ビルシステム部門のCS活動

昇降機からビルマネジメントシステムまでを扱うビルシステム事業本部では、環境を視野に入れた事業スローガン「Quality in Motion～進化するクオリティー」に基づき、エレベーター、エスカレーター、ビルマネジメントシステムの各製品やサービスにおける品質№.1ブランドを目指して、つねに進化を続けています。

快適性、効率性・省エネ、安全性のすべての面からお客様にご満足いただき、更に、持続可能な社会を実現するために、製品の品質はもとより、すべての事業活動において、環境に配慮した高次元のクオリティーの実現を目指しています。
時代の動きの中で、先進技術・環境技術と総合力によって社会に貢献し、お客様に安心と信頼をお約束しています。

24時間・365日安心の窓口

エレベーターやビルマネジメントシステムなどのメンテナンスを担当している当社のグループ会社「三菱電機ビルテクノサービス」の情報センターは、トラブル発生時の故障信号やお客様からの電話に対応する“安心の窓口”となります。

ご契約いただいたお客様のビル設備の状態を全国9ヵ所に設置した「情報センター」が常時遠隔で監視し、異常信号をキャッチすると、6,000人のエンジニアの現在位置や遂行中の仕事内容、さらに技術レベルを判断して、お客様のビルに最も早く到着し的確に対応できるエンジニアを特定し急行させます。

その際に、過去の対応内容やビルに関する情報をメールでエンジニアに送信したり、部品を緊急手配するなど、少しでも早い設備の機能回復をバックアップします。

さらに、運転データの変化から、異常の予兆を判断して対応することで、トラブルを未然に防ぐことが可能です。

製品不具合発生時の対応

告知と捕捉・改修、回収方針

当社では、販売した製品に重大な不具合発生の報告があれば、その処置・対策を経営トップを含めて迅速かつ的確に検討し、意思決定する体制をとっています。とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行います。

また、消費者の方に直接関係の深い消費生活用品の不具合につきましては、迅速かつ適切な情報をお届けできるように取り組んでおります。

重要な製品不具合の報告

製品安全にかかわる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、当社オフィシャルサイトのトップページの「重要なお知らせ」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

消費生活用製品安全法に基づく事故報告

2007年5月に施行された改正・消費生活用製品安全法に対応し、当社オフィシャルサイトのトップページの「消費生活用製品安全法に基づく事故報告について」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

サプライチェーンで果たすCSR

資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針に基づき、資材を調達しています。

1 Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

広く門戸を開放して公正にお取引先を選定し、契約にもとづく誠実な取引を行います。

2 Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

製品の開発段階からお取引先の参画を得て、コスト・技術面などでWin-Win関係を構築します。

3 Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

お客さまからの要求内容と環境関連法規を踏まえて、環境負荷の少ない部品・サービス等を調達します。

CSR調達指針

また、2007年度より「CSR調達指針」を定め、この指針に基づき、資材調達活動を行っております。

1. 国内外の法令及び社会規範の遵守
   - （1） 法令遵守の徹底
   - （2） 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止
   - （3） 適切な労働環境の整備
2. 製品・サービスの品質と安全性の確保
3. 環境への配慮
   - （1） 環境負荷の少ない資材の調達
   - （2） 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底
4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進
   - （1） 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行
   - （2） 情報システムセキュリティー構築による情報の管理・保護の徹底
   - （3） 企業倫理にもとる行為の徹底排除

お取引先とのより良い関係づくり

調達にあたっては、三菱電機グループが定める取引先選定基準に基づき、品質・納期・価格・サービス対応・環境配慮及び遵法体制の構築などの点から定期的にお取引先を評価しています。

お取引先とは中期的視点に立った、より良い取引関係を構築することが必要と考えており、総合的な評価が高いお取引先から優先的に調達しています。また、特に事業を推進するうえで重要なお取引先を「キーサプライヤー」として位置づけています。

「キーサプライヤー」は、製品の性能にかかわる重要部品のお取引先や、高度な技術力を保有するお取引先などが該当します。開発の源流段階から部品・材料の共同開発や先端製品の採用、VA※の推進などを実施し、一般のお取引先より一歩踏み込んだパートナーシップを築き、コストをともに創り込む活動(コスト共創活動)を展開しています。

この取組では、小形軽量化による材料の使用量削減並びに環境に対する負荷低減を推進し、当社とお取引先双方にとっても売上拡大や技術力の向上につながるといった、Win-Winの関係づくりを図ることができます。
当社は、2003年度以降、キーサプライヤーとともに、開発の源流段階からのコスト共創活動を推進し、大きな成果をあげており、今後も積極的に取り組みます。
また、欧米・中国・アジア地区においても日本国内での取組と同様に、お取引先との、価格、品質面での競争力強化に向けた取組を行い、三菱電機グループ全体での調達力を更に強化していきます。

※VA: 製品や部品の本質的機能を得るための最小原価を求める手法。

製品品質・安全性確保のために

三菱電機グループの事業領域は多岐にわたり、人工衛星や発電機・送変電機器などの受注生産から、家電製品などの量産品まで、お客さまごとに要求される品質基準はそれぞれ異なります。

三菱電機グループでは、製品毎に品質基準を設け、お取引先に対し、これに基づく品質保証をお願いしています。

これからもお取引先と協力して品質・安全性の確保を図ってまいります。

株主価値を高めるために

「バランス経営」の推進と企業価値の向上

三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」の推進を通して「強固な経営体質構築」と「持続可能な成長」の実現を図り、業績の更なる改善を進め、企業価値の向上を目指しています。

積極的なIR活動の推進

三菱電機グループでは、株主の皆さまからの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示・提供に努めています。株主・投資家の皆さまとの対話窓口は、総務部及び財務部が担当し、経営戦略説明会や個別取材の受入などを実施しています。

とりわけ1993年度から開催している研究成果披露会は、当社の技術、成長性などを知る機会として、高い評価をいただいています。また株主・投資家の皆さまからいただいた意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

また、各種IRツールも充実させており、前年度に引き続き日興アイ・アール株式会社主催の「2011年度全上場企業ホームページ充実度ランキング調査　総合ランキング最優秀サイト」に選ばれております。

詳細な情報は投資家情報のページをご覧下さい

経営戦略説明会

研究開発成果披露会

企業ホームページ
最優秀サイト
2011
日興アイ・アール
総合ランキング

従業員への責任と行動

多様な雇用の実現と機会均等、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の整備、労働安全衛生と心身の健康の確保をします。

多様な雇用の実現と機会均等

グローバル企業として、人権を尊重し、差別のない、多様な雇用の実現に向け取り組んでいます。

働き甲斐のある職場づくり

組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指しています。

働きやすい職場環境の整備

社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。

人権の尊重

経営活動を通じて、人や社会とのかかわりをもっていることを認識し、人権を尊重していくことを行動規範として定めています。

多様な労働観の尊重

キャリア形成を支援する人材育成体系や、セルフデベロップメント支援制度、希望による異動の機会を提供します。

労働安全衛生と心身の健康の確保

労働安全衛生マネジメントや、生活習慣病の予防、メンタルヘルスケア、職場環境基準の達成・維持に向けた取組を推進しています。

人材雇用に関する基本方針

グローバル企業として事業を継続発展させていくには、人権を尊重し、性別・年齢・国籍・人種などによる差別のない、多様な雇用の実現が求められます。

こうした考えに基づき、当社では「労働基準法」「男女雇用機会均等法」の遵守はもちろん、国籍・信条、社会的身分によらない均等待遇や、男女同一賃金、使用者と労働者の対等な立場における労働条件の決定などを定めています。またこうした雇用方針はグループ各社にも適用しています。

積極的な採用の継続

団塊世代の大量定年退職の継続に対応し、当社では新卒採用、経験者採用を積極的に進めており、年間で約1,800人と積極的な採用を継続しています。
2011年度からは、従来からの4月新卒入社制度に加えて、海外大学への留学生、国内大学の9月卒業者、ポストドクター、既卒者等の就業ニーズとのマッチング強化と、各事業の成長戦略実現に必要な人材のタイムリーな確保のため、10月新卒入社制度を実施しています。

計画的・効率的な能力開発の推進

当社では、社員、特に若手社員の能力開発量とその履歴を把握し、計画的かつ効率的に能力開発を推進することを目的に研修ポイント制を導入しています。教育量に応じ、研修毎にポイントを定め、各人に設定された取得推奨ポイントの達成を目指していきます。

技術技能・知識・ノウハウの伝承

世代交代に際して生産現場の高度熟練者の技能を若手技能者に伝承していくために、熟練者の技能をマンツーマンで習得できる研修システムを整備しています。また、技術伝承についても、イントラネットを通じて若手技術者が熟練者に質問できる「技術相談窓口」を始め、各種施策を展開しています。

高齢者の多様な働き方支援

当社では2001年度から複線型人事制度を導入し、50歳以上の社員に様々な選択肢を提示することで多様な働き方を可能にしています。その内容は、退職後の第二の人生に対する支援金支給、あるいは2年間の有給の休職を認める「セカンドライフ支援」、最長65歳までの再雇用制度による雇用延長などです。

また、毎年一回、50歳を迎える社員とその配偶者を対象に、各事業所で「ライフデザイン研修」を実施し、以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めてもらうため、年金や退職金・社会保険・税金・趣味・健康などについて講義するとともに、グループディスカッションなどを行っています。2011年度は700名を超える社員がこの研修に参加しました。

障害者雇用の促進とバリアフリー化

当社では障害者の雇用促進に努めるとともに、障害者が働きやすい職場環境の整備を目指し各事業所でバリアフリー化などに取り組んでいます。

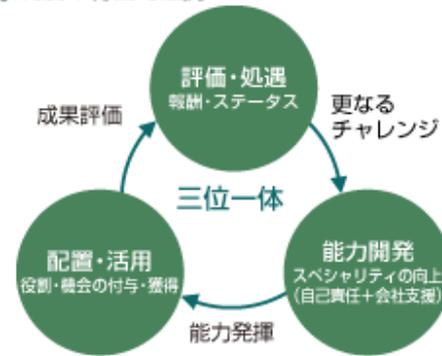
2011年度の障害者雇用率は昨年度に引続き、法定雇用率1.80%を達成しています。

バリアフリーに対応したエレベーター（先端技術総合研究所）

個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

当社は、社員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指した人事処遇制度を運営しています。

この制度では従来以上に成果に着目し、「経営への参画度・貢献度の高い社員への的確な評価」「メリハリのある処遇」などを実現しています。また制度運営における対象者の納得性を高めるため、評価方法・評価基準を公開しており、さらに制度に対する社員の意見をくみ取る「人事処遇制度運営サーベイ」の実施や「苦情処理システム」の整備により、社員の納得性・満足度の向上に努めています。

2011年度の「人事処遇制度運営サーベイ」には、社員の約8割が参加し、運営の更なる充実化に繋がっています。今後も社員が自らの能力を高め、成長できる機会を提供していくために「評価・処遇」「能力開発」「配置・活用」の3つの人事処遇制度を有機的に連携・好循環させることで、制度を有効に機能させていくことを目指します。

職場におけるコミュニケーションの促進

当社では、組織の方針・目標に基づいてと個々人が設定した個人目標をもとに、上長と部下の双方向でのやりとりの中で確認する仕組みとして、定期面談制度を運営しています。
この面談では、評価を踏まえた育成的視点でのアドバイス、人材活用・配置の考え方なども話し合い、より良い職場でのコミュニケーションを促進しています。

社員の意欲を高める職務発明報奨制度

当社では特許法に準拠した「職務発明報奨規定」を定め、社員が職務上実施した発明について、特許を受ける権利を会社に譲渡する代わりに、出願時及び登録時に出願・登録報奨金を、また、発明が自社製品に活用された場合や他社にライセンス供与された場合には実績報奨金を社員に支給して、社員が発明を創出する意欲を高めています。

この規定と分かりやすい解説をイントラネットに掲載し、社員全員が閲覧できるようにしています。また、発明の自社製品への活用状況など、報奨金の算定根拠を公開することで公平性、透明性を高めています。さらに「発明相談委員会」を設け、社員が報奨金額に納得できない場合は同委員会に申立てすることにより、報奨金額の再検討を求めることができるようにしています。

また、当社では発明報奨制度に加えて「優秀発明表彰制度」を設けており、毎年30～40件の優秀な発明に対して表彰を行っています。この中でも特に優れた発明に対しては社長による表彰を行っています。

育児・介護に関する制度の整備と浸透

当社では、社員が育児・介護と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。当社の「育児休業制度」は子が1歳到達後の3月（最長で9月末）まで、また「育児短時間勤務制度」は最長で子が小学校3年生修了まで取得が可能となっています。「介護休業制度」は対象となる家族について最長2年間、また「介護のための短時間勤務制度」も最長3年間取得が可能となっています。このほか、配偶者の出産時に際して最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」を整備しています。さらに、2012年には、育児・介護を事由とした「在宅勤務制度」や、育児・介護等のため退職した社員を対象として再雇用する「再雇用制度」も導入しました。

また、当社では、2005年度より「次世代育成支援対策推進法」に従い一般事業主行動計画を策定し、社員全員が働きやすい環境づくりに向け計画的に取り組んでいます。2007年4月（第一期）と2012年5月（第二期）には、計画の達成など、同法に定められた基準を満たしたことにより、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けました。また、2012年4月から、育児休業・職場復帰に関連する制度・情報を積極的に周知・提供する体制を整備するなどの目標を掲げた第三期一般事業主行動計画を策定しました。より社員に浸透させていくため、仕事と育児の両立支援制度の一覧や、子育てしながら働く女性社員へのインタビューなど、社員にとって役立つ関連情報を掲載したポータルサイトを運営しています。

次世代認定マーク

さらに、これら取組について、対象となる社員だけではなく、管理職や新入社員に対して、周知や両立支援に対する意識啓発などを行い、各種制度を活用しやすい職場環境づくりに取り組んでいます。

今後も、育児・介護と仕事の両立や女性社員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。

人権の尊重

人権の尊重への取組

三菱電機グループでは、2001年に策定した「企業倫理・遵法宣言」において「人権の尊重」として「常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。」と宣言しました。そして、2010年4月に改訂した「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」の中で、人権の尊重に関する行動規範も改訂し、この行動規範にのっとった取組を進めています。

基本原則

私たちは、事業を行う各国・地域において、広く人や社会とのかかわりを持っていることを認識し、人権を尊重します。

児童労働、強制労働に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、いかなる雇用形態かを問わず、児童労働や強制労働は行いません。

差別に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、雇用や人事処遇に関して、従業員の人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、障がい等を理由とする違法な差別的取り扱いをしません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日ごろから、自らの言動をチェックします。

人格の尊重

私たちは、事業を行う各国・地域において、他の従業員の人格を尊重し、セクシュアル・ハラスメントや誹謗・中傷、威圧による業務の強制等相手の人格を無視した行為は行いません。また、そのような誤解、疑義を与えないよう、日ごろから、自らの言動をチェックします。

職場の安全衛生に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の関係法令及び社内規則・手続を遵守し、関係者全員が安心して働くことのできる安全で清潔な職場環境作りに努めます。特に生産活動・工事に当たっては、関係会社・協力会社・購入先・発注先等と協力し、安全衛生の確保に努めます。

労働関係に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域の雇用、人事、勤務、賃金、労働時間、入国管理等に関する労働関係法令及び社内規則・手続を遵守し、健全な労働条件・環境の維持に努めます。

個人情報保護に関する規範

私たちは、事業を行う各国・地域において、その必要がある限りにおいて、適法かつ適切な方法によってのみ、個人情報を取得し、適切に利用します。また、個人情報への不正アクセス、漏洩、紛失、改ざんの防止に努めます。

キャリア形成を支援する人材育成体系

当社の育成制度は、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につきにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育及び動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して社員全体のレベルアップを図っています。さらに、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」によって事業の牽引役である経営コア人材の育成に力を入れています。

新卒者に対しては、全社入社式・研修を実施し、社会人としての意識づけを図るとともに、基礎知識の付与や、経営理念、コンプライアンス等の初期教育を実施しています。

セルフデベロップメント支援制度

当社は2004年度から社員が主体的・積極的に能力開発できる人材育成体系社員の自発的な能力開発を支援する「セルフデベロップメント支援制度」を導入しています。

この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

階層別研修制度

当社は、2011年度から、入社後の節目の時期(25歳、30歳、40歳の3回)に、年齢層に応じて期待される資質や役割を認識・習得させることを目的として、階層別研修「Value-up研修」を導入しています。

この研修は、若手社員が業務を遂行する上で必要なマインド・知識・スキルである「仕事力」と、中堅・ベテラン社員がその仕事力を後進(部下・後輩)に対して伝え、後進の仕事力を向上させる「育成力」の両方を強化するもので、社員一人ひとりの仕事力の向上と職場全体での育成風土の醸成に今後とも取り組んでいきます。

三菱電機・人材育成体系図

	三菱電機ビジネスイノベーションスクール(MBIS)	MELCOゼミナール(Mゼミ)			職能別教育			新人研修
		技術	ビジネス	専門	グローバル	技能教育	個別職能教育	
全社育成施策	経営幹部育成プログラム イノベーションリーダーコース ソフトウェアプロジェクトリーダー育成コース ハードウェアものづくりコース 海外ビジネススクール短期集中講座派遣コース 大学・研究機関派遣コース 海外OJT研修コース	・開発システム技術講座 ・ものづくり技術講座 ・電気技術講座 ・電子通信技術講座 ・機械技術講座 ・情報ソフトウェア技術講座	営業講座 ビジネススキル講座 グローバル化講座	キャリアプロデュース ・技術士コース 等	海外語学派遣 海外赴任前研修	三菱電機グループ技能競技大会 全社監督者大会	管理部門要員研修 資材・経理・総務 等	全社入社式・入社研修 全社生産基幹合同訓練
事業本部／事業所育成施策	幹部育成研修	技術者育成プログラム 技術研修	営業研修		語学講座	技能競技大会 技能検定 技能者研修 監督者研修	課長研修 部長級研修	新人研修
全社共通施策	コーポレート教育(品質・環境・セキュリティ・コンプライアンス・人権・安全衛生 等) 先端人材ネットワーク(技術部会・技師長会・技術士会・技術相談窓口・失敗GAKU知恵Q増) MELCO英検 トータル・ライフ・プログラム(LD40／50)、階層別研修(Value-up20／30／40)							
能力開発支援制度	セルフデベロップメント支援制度(資格取得支援・自己能力開発支援)							

凡例：コーポレート主催／事業本部／事業所主催／会社選抜型／自己選択中心型／職制指名中心型

従業員の意思による異動の機会を提供

社員の適材適所を推進し、社員の希望による異動の機会を提供するために、当社では、イントラネットを活用した社内公募制と社員の異動の意思を公開するFA制度も導入しています。

社内公募制では、社員が自らの意思でキャリアアップを考えられるよう、イントラネット上に「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。

「Job-Net」画面

「危険ゼロ」を目指す労働安全衛生マネジメントシステム

当社では、社員の安全衛生管理は経営管理の根幹であるとの認識のもと、人間尊重の精神に立脚し、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立し企業責任を完遂することを基本方針としています。

「災害ゼロ」から「危険ゼロ」に向けた新しい安全文化の創造を目指し、三菱電機では、独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」に基づく管理体制の整備やリスクアセスメントをはじめとした各種施策を推進しています。

2011年度は、当社独自の労働安全衛生マネジメントシステムの社内認証制度の定着化を図り、各事業所における安全衛生水準の向上を目的として、計画的かつ継続的に安全衛生管理を主体的に推進するためのシステム構築を進めました。

このような取り組みの結果、同一業種の中においても低い労働災害度数率（延べ労働時間100万時間当たりの休業災害件数）を達成しています。

生活習慣病の予防

約10万名の三菱電機グループ社員とその家族を対象に、2002年度から「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）」活動を展開しています。この活動では「生活習慣、変えてのばそう健康寿命」をスローガンに、適正体重の維持、運動習慣づくり、禁煙運動、歯の手入れ、ストレス対処能力向上の5項目について全社共通改善目標を設定し、その達成状況を毎年評価しています。また、個人毎にも目標を設定し、達成状況を3ヶ月ごとに評価しています。さらに毎年の健康調査や年間を通じた各種のキャンペーン活動、好事例の水平展開を図る「MHP21推進リーダー研修会」、「部門別の健康度コンペ」などを通じて活動を活性化しています。

2012年度からは、「三菱電機グループヘルスプラン21（MHP21）ステージⅡ」として新たに5ヵ年の活動に取り組むこととしています。

「三菱電機グループヘルスプラン21」の目標

		2009年度 実績	2010年度 実績	2011年度 実績	第一到達 目標	最終到達 目標
適正体重維持者率	バランス良い体重を保っていますか	72.5%	72.4%	71.7%	76%	80%以上へ
運動習慣者率	適度な運動やスポーツをしていますか	16.0%	15.8%	16.2%	26%	40%以上へ
喫煙者率	健康生活を送りたいなら先ず禁煙	31.0%	28.9%	27.5%	30%	20%以下へ
毎食後の歯の手入れ率	健康は歯からおいしい食事もここから	19.5%	20.2%	20.5%	30%	50%以上へ
かなり高いストレスを感じている人の割合	受けない 溜めない 発散しよう	11.3%	11.2%	11.0%	12%	10%以下へ

[MHP21活動の主な取組は以下のとおりです]

適正体重の維持	● 毎日体重計ろう月間キャンペーン ● 会社給食の見直し(ヘルシー食の導入等)と献立表へのカロリーの細分表示 ● BMI(肥満度を表す指数)25以上の対象者に対する産業保健スタッフ、栄養士等による個別保健指導(運動指導・栄養指導等)
運動習慣づくり	● 運動習慣づくり月間キャンペーン ● 健康増進施設(コナミスポーツクラブ・ルネサンス)との法人契約 ● 事業所内外「ウォーキングロード」等の整備 ● WEB歩数計によるウォーキングラリーの実施
禁煙運動	● 禁煙月間キャンペーン ● 会議室全面禁煙化の推進 ● 喫煙室への「禁煙推進ポスター」掲示
歯の手入れ	● 歯の健康づくり月間キャンペーン ● 歯の手入れグッズの全社員への配布 ● 歯科健康診断の実施推進
ストレス対応	● 心の健康増進キャンペーン展開 ● 外部EAP施策の導入

メンタルヘルスケアの推進

当社では、メンタルヘルスを健康管理における重点課題と位置づけ、本社および各事業所にて産業医・カウンセラーを主としたカウンセリング制度を整備し、社員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩み、心の問題に関するケアに努めています。また全社統一カリキュラムでの管理職向けメンタルヘルス研修や事業所ごとのメンタルヘルス講習会(ストレスをためない方法)なども実施しています。

2007年4月からは、当社版「心の健康づくり計画」を運用しています。その内容は、各事業所での「心の健康づくり」推進体制の確立を土台に、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源を活用したケア」の4項目で具体的な施策を実践するものです。さらに、2007年度からはEAP※施策を更に充実させて、従来の電話相談にメールや対面による相談機能を加えるとともに、年に1度のストレス調査についてもより詳細な判定ができるよう質問項目を見直しました。また、海外勤務者に対するケアについても専属のカウンセラーを配置して重点的に実施しています。

※ EAP (employee assistance program) : 従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。

法定を上回る職場環境基準の達成・維持

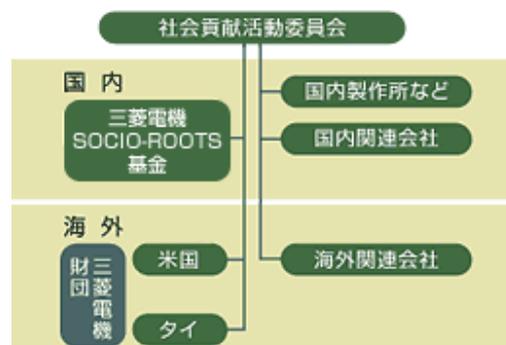
当社では、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、障害者や高齢者などにも配慮した快適空間づくりに取り組んでいます。空気環境や視環境、音環境、施設などについて法定を上回る独自の「職場環境基準」を策定し、目標基準の達成状況の把握と、基準達成・維持に向けた取組を推進しています。「職場環境基準」には、事務所などを対象とした一般職場環境編と、化学物質などを扱う職場を対象とした特殊職場環境編があります。

グローバルに社会貢献活動を継続

3つの分野に重点を置いて社会貢献活動を実施

当社では、特に社会福祉、地球環境保護、科学技術振興の3分野に重点をおいた社会貢献活動を推進しております。

詳細な情報は「社会貢献活動」のページをご覧ください。

社会貢献活動推進体制

社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

当社は、2007年10月より「里山保全プロジェクト」をスタートさせました。「地道と継続」をキーワードに、これからも各地域の状況に合った自然回復活動を段階的に展開していきます。社員自らが汗をかき、安心・安全な地域づくりに参画することで、地域の方々とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。

里山保全プロジェクトの特集はこちら

本社地区

住友林業（株）様ご協力のもと、富士山の自然林復元活動を続けています。会長、社長ほか会社幹部も積極的に参加しています。

名古屋地区・中部支社地区

名古屋地区は、2007年10月に、愛知県と「企業の森づくり」協定を企業として初めて締結しました。以降、有識者のご指導のもと、地元の方々や関係団体との連携を図りながら、名古屋市守山区に位置する東谷山県有林において、環境保全活動を推進しています。
2010年度には中部支社も活動に加わり、ますます活発に活動を展開しています。

神戸地区

神戸地区の活動場所は、兵庫県篠山市油井地区の共有林です。2008年3月より「こどもたちが遊べる広場づくり」を目指して、40年間放置された自然林を間伐し、遊歩道を整備しています。年7回（1月、2月、3月、5月、6月、11月、12月）開催し、参加者は1回あたり平均20名。地元、行政、当社で「油井鎮守の森を守る会」も発足させました。都会とは全く違う空気と森林浴、そして木々を整備することでメンバー全員が森のパワーをもらっています。

中津川地区

中津川地区では、MVクラブ（三菱電機（株）中津川製作所ボランティアクラブ）が中心となり、県立公園「根の上高原・つつじ園」にて森のめぐみ塾（里山保全活動とこどもたちへの環境塾）を立ち上げました。
2008年6月に中津川市及び根の上高原観光保勝会と「根の上　生きた自然公園」づくり協定を結び、市や地域の方々と協力しながら、毎回50名程度の参加者が植生調査や下草刈りに汗を流しています。また、親子での「野外教室」や自然にあるものを使って遊ぶ「森のめぐみ大会」も同時開催し、参加者全員で自然の大切さを学んでいます。

静岡地区

静岡地区では、2003年9月以降、静岡市環境局が企画する「アドプトプログラム」（河川との縁組）に参画し、安倍川清掃ボランティア活動を実施しています。この活動は、当所近隣地域の環境美化の一助となるほか、当所従業員の環境に対する意識、マナーの向上に役立つことから、今後も数多くの従業員とその家族が参加できるよう、継続的に実施していきます。

伊丹地区

伊丹地区では、伊丹市と緑化維持管理協定を結び、瑞ヶ池周辺に植えられている600本の桜の手入れを行っています。社員、OBが地域の方々（6自治会長等）と「瑞ヶ池公園の桜を育てる会」を結成し、1986年から枯枝剪定、施肥、清掃活動等、継続的に活動を実施してきました。長年にわたる桜の保護育成が認められ、2009年には（財）日本さくらの会より、「さくら功労者」として表彰され、2011年には伊丹市より善行をたたえる「つつじ賞」を受賞しました。

福山地区

福山地区の活動場所は、広島県福山市神辺町御領山の共有林です。2010年7月に活動を開始しましたが、そのきっかけは、2009年12月に地域の下御領生産森林組合が中心となり開催した「神辺四季の森づくり」事業です。この時、福山製作所も従業員とその家族で参加し、松枯れに強い「スーパー松」の植樹を300本～400本行いました。このフィールドは、広島県内でも有数の緑豊かな松林地帯でしたが、近年松枯れで荒廃し、森林の機能が失われつつあります。そこで、「スーパー松」の苗木を育て、災害に強い緑豊かな森林に再生する事業が進められています。

三田地区

三田製作所では、2011年から里山保全活動を開始し、社員からなる事務局で活動を運営しています。活動場所は三田市にある兵庫県立有馬富士公園で、生木の生育を妨げる草や笹を刈ったり、伐採されたまま放置されている竹の回収作業を行ったりしています。

九州支社地区

九州支社では、2011年に「福岡市油山自然観察の森」での里山保全活動を開始しました。この場所は、こどもたちに自然の大切さを知ってもらうため以前から実施している「みつびしでんき野外教室」の活動拠点でもあります。森のために、他にもお役に立てることがないか相談したところ、常緑樹の落葉清掃や看板清掃、その他森の自然を守るごみ拾いのリクエストを受け、活動を実施することになりました。
活動終了後にはプチ野外教室も開催しており、大人もこどもも楽しみながら自然循環の仕組みと自然との共生について理解を深めることができる、きっかけ作りに繋がればと思っています。

SOCIO-ROOTS（ソシオルーツ）基金

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS（ソシオルーツ）基金」は、社員からの寄付と同額を会社が拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの基金には毎年多くの社員が参加しており、2012年3月時点で累計約1,500件、金額にして約9億円を社会福祉施設などに寄付しています。

三菱電機は今後も社員の善意を大切に、地道で地域に根ざした活動を展開してまいります。

寄付事例

各事業所では社員が気軽に寄付できるよう、募金活動にも工夫をこらしています。チャリティーバザーやチャリティーオークション、自動販売機を活用した募金活動など、それぞれの事業所に合った活動を行っています。

太陽光パネルの寄付（東京都）
～時代の中で求められるものを～

2010年に、児童養護施設への太陽光発電システム導入を支援しました。こどもたちの環境保全や節電、エコに対する意識付けに役立ててもらっています 。

「命のバトン」設置事業に協力（愛知県稲沢市）
～地域のニーズに根ざした活動を～

独居世帯が増えた社会的背景を受け、2011年に稲沢市社会福祉協議会が開始した「命のバトン」※設置事業に、ソシオルーツ基金からの寄付が役立てられています。

「命のバトン」とは（PDF：3049KB）

東日本大震災に関する寄付
～社員の声に応える活動～

社員からの要望に応え、被災したこどもたちへの支援を継続して行っています。
2011年度は、宮城県の「東日本大震災みやぎこども育英基金」と福島県内の児童養護施設（7施設）へ寄付を行っています。

詳しくはこちら

科学技術振興

次世代の新技術を担っていく若い人たちの向学心や探究心を伸ばすため、学術支援のための寄付金や奨学金といった支援に加えて、近年では社員が主体となって進める「科学ショー」や「科学工作教室」などで未来のエンジニアの卵を応援しています。

活動事例

電機メーカーならではの社会貢献活動として、こどもたちに当社製品のユニークなしくみを「キーテクノロジー」として伝える「科学ショー」を、2010年から段階的に実施しています。

実験に参加したり、クイズに答えたりして、こどもたちに科学を楽しみながら学んでもらっています。

海外財団を通じた社会貢献活動

1991年設立の「米国三菱電機財団」と「タイ三菱電機財団」が主体となって、社会福祉・科学技術振興の分野で活動を行っています。「米国三菱電機財団」では、障がいを持つ若者達の社会参加を支援しており、「タイ三菱電機財団」では、大学生に対する奨学金支給や、小学校への給食支援プログラムを実施しています。

米国三菱電機財団

オバマ大統領（上院議員当時）と 2008年度MEAFインターンの学生

米国三菱電機財団は、障がいをもつ若者達が充実した日々を過ごせるよう支援しており、リーダーシップ、そして就業能力を高められるよう、全米の先駆的プロジェクトを助成しています。その一例として、AAPD（American Association of People with Disabilities）が主催している、ワシントンにある米国議員事務所や連邦政府機関でのインターンシッププログラムがあります。

また当財団は、当社米国拠点の社員ボランティアと共に「Changes for the Better」の精神で、障がいを持つ若者達と一緒に活動したり、その他の慈善活動と連携したりしています。

1991年以来、当財団は1.1千万ドル以上を米国各地に拠出しており、社員ボランティアの活動時間は40,000時間を超えました。当財団はその実績を評価され、AFB（American Foundation for the Blind）からの栄誉ある「ヘレン・ケラー実践賞」をはじめ、いくつかの賞を受賞しております。

社員ボランティアによる職業訓練

タイ三菱電機財団

タイ三菱電機財団では、1993年から「奨学金プログラム」として、毎年3つの工学系大学の学生に対し奨学金を支給しています。学業優秀ながら、家からの仕送りが少なく学業に支障がある学生が対象で、タイの科学技術の発展の一助となっています。
2012年度からは、日本語を学ぶ地方大学の学生支援として、更にもう一校が奨学金支給の対象に加わります。

タイ三菱電機財団と現地拠点社員は、肥料や飼料を購入し、小学生と一緒に野菜の栽培や家畜の飼育を実施。収穫物は、貧困のため給食を食べられない小学生の昼食に充てられ、食材を育てることを通じて、育てることの大切さや楽しみを同時に伝えています。